

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN TEAMWORK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK
WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

**GHEA SYAHFITRI ANDA
NPM: 16.832.0089**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
Nama : **GHEA SYAHFITRI ANDA**
NPM : 16.832.0089
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


(Dr. Sugito, SE., M.Si)

Pembimbing I


(Teddi Pribadi, SE., M.M)

Pembimbing II

Mengetahui :




(Dr. Insan Effendi, SE., M.Si)

Dekan

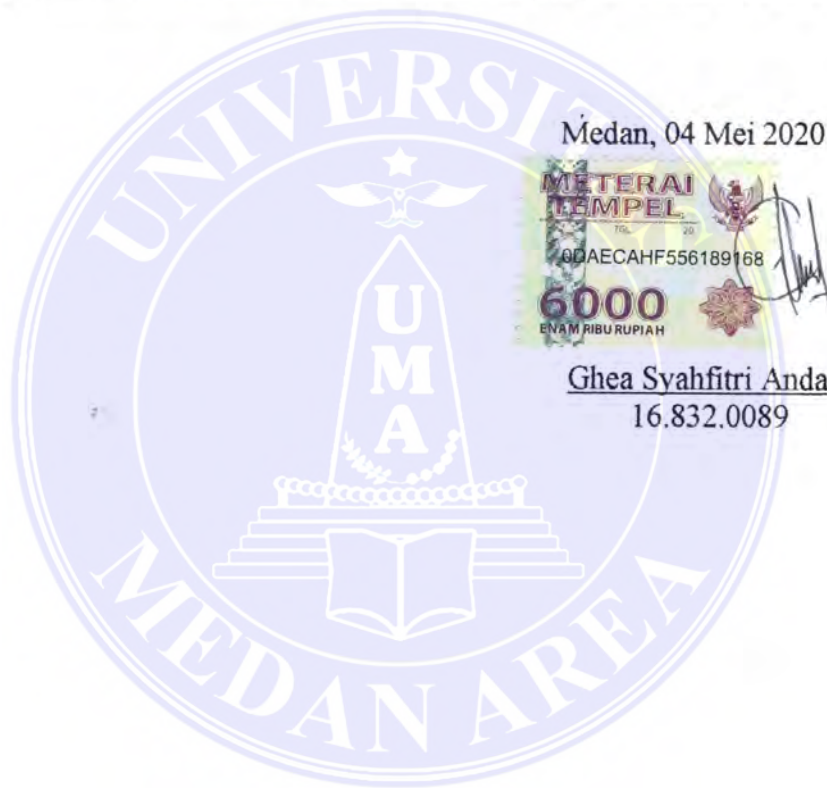

(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)

Ka.Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 04/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ghea Syahfitri Anda
NPM : 16.832.0089
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 04 Mei 2020

Yang menyatakan,



Ghea Syahfitri Anda

16.832.0089

Abstrak

Pengaruh Budaya Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, sebanyak 175 pegawai. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden diambil dari sebagian pegawai dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa uji parsial pada variabel kerjasama tim (X1) dan variabel *teamwork* (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh budaya kerja (X1) dan *teamwork* (X2) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dan dapat disimpulkan dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,587. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh sebesar 58,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh budaya kerja (X1) dan *teamwork* (X2). Sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Kerja, *Teamwork* , Kinerja

Abstract

The Influence of Work Culture and Teamwork on Employee Performance of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region

This study aims to determine "The Effect of Work Culture and Teamwork on Employee Performance of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region ". This type of research is associative that is a study that is asking the relationship between two variables. The population in this study were employees of PT. PLN (Persero) Main Unit of North Sumatra Region, as many as 175 employees. And by using the saturated sample technique, the number of samples in this study were 64 respondents taken from some employees of the total population. Based on the results of the t test it can be seen that the partial test on the teamwork variable (X1) and the teamwork variable (X2) partially have a positive and significant effect on the performance variable (Y). Based on the F test results obtained work culture (X1) and teamwork (X2) simultaneously have a positive and significant effect on performance variables. And it can be concluded from the value of Adjusted R Square obtained by 0.587. To see the effect of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so 58.7% of the performance (dependent variable) can be explained by work culture (X1) and teamwork (X2). The remaining 41.3% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Work Culture, Teamwork, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya Bapak Sahrana Enda Prayatna dan Ibu Hj. Dameria Siregar atas dukungan, perhatian, kasih sayang yang tidak ada batasnya sampai saat ini dan doa yang tidak ternilai harganya demi kelancaran dan keberhasilan penulis dalam menyusun skripsi ini. Semoga penulis dapat selalu memberikan yang terbaik untuk kedua orang tua tercinta.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku Wakil Dekan I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus selaku dosen pembimbing II saya.
5. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

6. Bapak Dr. Sugito, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi
7. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris Pembimbing yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah, serta telah memberikan masukan-masukan yang berharga kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Kepada abang tersayang Anugrah Gusti dan Muhammad Iwang serta seluruh keluarga atas doa, motivasi dan dukungan yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
11. Untuk teman-temanku tersayang Pia Waode, Arfika Galingging, Sarah Aulia, Friska Trg, Nurul Azmi, Indah Khairina, Masyita Sahara, Firman Wahdi, Khoiruna Aspan, Refky Farenska, Varsha Syafira, Fia Hartanti, Tiffany Ananda, Ivan Alvayet, Fahmi Azhari, Ferdy Mandala dan yang lainnya tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah bersedia meluangkan waktu dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 20 Februari 2020
Penulis

Ghea Syahfitri Anda
16.832.0089

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	5
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Sumber Daya Manusia	
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Tujuan Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3. Fungsi Sumber Daya Manusia	10
2.2. Kinerja	
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	13
2.2.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.....	17
2.2.3. Penilaian Kinerja.....	18
2.2.4. Metode Penilaian Kinerja.....	19
2.2.4. Indikator Kinerja	20
2.2. Budaya Kerja	
2.2.1. Pengertian Budaya Kerja.....	21
2.2.2. Faktor-faktor Budaya Kerja	23
2.2.3. Indikator Budaya Kerja	25
2.3. <i>Teamwork</i> (Kerjasama Tim)	
2.3.1. Pengertian Kerjasama Tim.....	28
2.3.2. Tipe-tipe Tim.....	30
2.3.3. Indikator Kerjasama Tim.....	31
2.4. Penelitian Terdahulu	33
2.5. Kerangka Konseptual	34
2.6. Hipotesis.....	36

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.2. Populasi dan Sampel	38
3.3. Definisi Operasional.....	39
3.4. Jenis dan Sumber Data	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan.....	48
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	48
4.1.2. Struktur Organisasi	51
4.1.3. Penyajian Data Responden	52
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	53
4.2. Hasil Penelitian	57
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	57
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	60
4.2.3. Uji Statistik	64
4.2.4. Uji Hipotesis	65
4.2.5. Koefisien Determinasi	68
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	68

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2	Operasional variabel	40
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	41
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4.2	Usia Responden	52
Tabel 4.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Budaya Organisasi (X ₁).....	54
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel <i>Teamwork</i> (X ₂).....	55
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	56
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y	59
Tabel 4.8	Uji Multikononlinearitas.....	63
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	65
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	66
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	67
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	51
Gambar 4.2	Histogram.....	61
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	62
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era industri saat ini, di mana lingkungan organisasi berubah cepat, dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya cukup untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi, melainkan lebih dari itu. SDM dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi. Teknologi memberikan kemudahan bagi manusia dalam menjalankan kegiatannya, khususnya dalam meningkatkan produktivitas untuk mencapai performa kinerja yang optimal

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja

yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja professional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien

Menurut Schein (2014:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup dan tercermin dalam sikap para anggota organisasi. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi yang akan meningkatkan kinerja pegawai kedepannya. budaya kerja yang merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas,

namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja dianggap mampu mempengaruhi hubungan dan suasana kerja kearah yang lebih baik, serta mampu hasil kerja dan suasana kerja yang lebih baik, serta mampu mempengaruhi hasil kerja dan kepuasan yang lebih baik pula

Selain budaya kerja, Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau pegawai dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2009:58) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan" kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan

kinerja pegawai kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam kinerja perusahaan

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Setelah melakukan observasi terdahulu dan pra-survey terhadap perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan terkait budaya kerja adalah perusahaan tidak memiliki tata nilai yang dapat menjadi cerminan dari sikap dan perilaku pegawainya, kurangnya kebiasaan pegawai yang tidak sesuai dengan norma perusahaan, seperti sering terlambat masuk, sering tidak hadir dalam bekerja dan lainnya, dimana budaya kerja yang bermasalah menuju pada kinerja yang tidak diharapkan perusahaan, menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini yang akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya. Selain masalah budaya kerja, permasalahan yang berhubungan dengan kerjasama tim (*teamwork*) yang terlihat bahwa kurang kompaknya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain belum siap dalam hal pekerjaan dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Berikut adalah data kehadiran yang saya lakukan pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan pegawai untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama

perusahaan, dan juga terlihat dari kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.1. Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2015-2017

PT. PLN	Kehadiran	Ketidakhadiran	Cuti	Sakit
2015	83%	9%	7%	5%
2016	80%	11%	9%	2%
2017	83%	8%	5%	4%

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Dari data diatas terlihat ketidakhadiran pegawai meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan fenomena tersebut dan wawancara kebeberapa pegawai dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya kurang semangatnya pegawai yang menyebabkan kinerja menurun dalam bekerja, didalam penelitian ini disebabkan lebih kepada kurangnya budaya dan tingkat kerjasama dari setiap pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang ditulis dengan latar belakang peneliti memberi identifikasi masalah yang berkaitan dengan **Pengaruh Budaya Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara** Perumusan Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyaawan yang menurun
2. Budaya Kerja yang tidak sesuai

3. Kerjasama (*teamwork*) yang kurang antar pegawai
4. Tekanan dalam bekerja tinggi yang memicu kinerja menurun

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya membahas yang berhubungan dengan variable **“Pengaruh Budaya Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara’**

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Apakah budaya kerja dan *teamwork* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah budaya kerja dan *teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh budaya kerja dan *teamwork* dan kinerja pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang budaya kerja, *teamwork* terhadap kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambah referensi perpustakaan

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015:10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

2.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno (2015:7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan Sumber Daya Manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia.

Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum menurut Rivai, (2014:55) yaitu :

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (Planning) Para manajer yang efektif menyadari bahwa sebagian besar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program perusahaan yang akan membantu tercapainya sasara. Dengan perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh dari manajer sumber daya manusia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia (human resources)
- 2) Pengorganisasian (Organizing) Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer sumber daya manusia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.
- 3) Pengarahan (Directing) Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Tetapi telah terbukti bahwa fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. Maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin dapat diberi nama lain seperti motivasi, pelaksanaan, atau memberikan

perintah. Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam menyuruh orang lain untuk bekerja dengan efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.

- 4) Pengendalian (Controlling) Fungsi yang keempat dari manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, kalau perlu, menyesuaikan kembali rencana yang dibuat. Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.
- b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia
- 1) Pengadaan tenaga kerja Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah berusaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi, dan penempatan. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut, baik mutu maupun jumlah tenaga. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, tes psikologis, dan wawancara.
 - 2) Pengembangan Setelah karyawan diperoleh maka langkah berikutnya adalah mengembangkan tenaga kerja (karyawan) sampai pada tingkat

keampilan dengan pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini semakin menjadi penting karena pesatnya perkembangan teknologi, dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.

- 3) Kompensasi Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun beberapa penelitian tentang moral yang dilakukan akhir-akhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi para karyawan, tetapi kompensasi tetap merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Dalam membahas masalah ini kita hanya mempertimbangkan kompensasi ekonomis.
- 4) Integrasi Meskipun kita sudah memperoleh karyawan, mengembangkan mereka, dan memberikan kompensasi yang layak, kita tetap menghadapi masalah yang cukup sulit yakni integrasi. Integrasi adalah usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) perorangan, masyarakat dan organisasi. Dengan 14 demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dalam penentuan berbagai kebijakan organisasi.
- 5) Pemeliharaan Fungsi sumber daya manusia berikutnya adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pemeliharaan adalah usaha untuk mengabdikan keadaan yang telah sesuai dengan perencanaan. Fungsi ini tentu saja mengharuskan

dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus-menerus. Tetapi pada fungsi ini perhatian dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan)

- 6) Pemutusan hubungan kerja Fungsi sumber daya manusia ini adalah mengembalikan karyawan yang telah purna-tugas kepada masyarakat, karena sebagian besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemisahan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan, menjamin bahwa karyawan yang telah purna-tugas itu dikembalikan kepada masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

“Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome”.Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Benardin dan Russel di kutip dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.”

Menurut Milkovich dan Boudreau dikutip dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat–syarat yang telah ditentukan.”

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Bandari

(2016:21) mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simamora (2015) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Sarwono (2015) sikap (*attitude*) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral)

dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Kalau tidak timbul perasaan apa-apa berarti sikapnya netral. Sikap menurut Djaali (2016) adalah kecenderungan untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu. McShane & Von Gliwon (2015) Sikap adalah proses evaluasi apakah suatu objek, individu atau suatu peristiwa dilingkungan disenangi atau malah sebaliknya. Hasil dari evaluasi tersebut kemudian akan terlihat pada perilaku yang ada pada setiap diri manusia. Kaitannya dengan sikap kerja, Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Karyawan yang memiliki evaluasi positif terhadap segala sesuatu dilingkungan kerja cenderung memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang memiliki evaluasi negatif terhadap segala sesuatu di lingkungan kerja maka cenderung akan merasa kurang puas setelah bekerja dan adanya perasaan sedikit membosankan.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Sikap kerja yang berupa afektif berasal dari cerminan

diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya, apabila seseorang merasa terpancing emosionalnya ketika bekerja dia akan merespon pekerjaan tersebut dengan positif atau negatif. Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi. Kinerja adalah sebuah prestasi sebagai hasil kerja yang ditampilkan karyawan sesuai tugas dan fungsinya sehingga dapat menghasilkan tujuan bersama. Prestasi kerja tersebut dapat berupa pencapaian kesuksesan individu ataupun organisasi yaitu tercapainya visi dan misi.

2.2.2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Karyawan yang memiliki evaluasi positif terhadap segala sesuatu di lingkungan kerja cenderung memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang memiliki evaluasi negatif terhadap segala sesuatu di lingkungan kerja maka cenderung akan merasa kurang puas setelah bekerja dan adanya perasaan sedikit membosankan. adapun tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu, maupun sebagai kelompok,
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara

perongan pad gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktifitas.

- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi karyawan
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna
- e. Menyediakan alata atau saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji atau imbalan
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Disamping itu, tinggi rendahnya kinerja seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan yaitu keterampilan atau pengalaman, orang yang mempunyai pendidikan rendah, pendidikan, dan umum.

2.2.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2.4. Indikator Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Prawirosentono (2009:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3. Budaya Kerja

2.3.1. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Schein (2014:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Gering, Supriyadi dan Triguno, (2011:7), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Kemudian menurut Hadari Nawawi (2013), adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hadari Nawawi (2013), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Jadi, dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup dan tercermin dalam sikap para anggota organisasi. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

2.3.2. Tujuan Dan Manfaat Budaya Kerja

Terjadinya pelanggaran pada kebiasaan-kebiasaan ini memang tidak akan diberikan sanksi yang tegas tapi para pelaku secara moral telah bersepakat bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus diikuti dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan dapat mencapai tujuan. Budaya kerja adalah cara pandang yang dapat menumbuhkan keyakinan yang berdasarkan pada nilai-nilai yang diyakini para karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja.

Tujuan budaya kerja adalah untuk memperbaiki sikap dan perilaku SDM yang berada di dalam organisasi agar bisa meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi semua tantangan dimasa mendatang.

Tujuan budaya kerja yang baik diantaranya adalah :

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong
- b. Meningkatkan kebersamaan
- c. Menumbuhkan sikap keterbukaan satu sama lain
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan
- f. Membangun komunikasi yang lebih baik
- g. Meningkatkan produktivitas kerja
- h. Tanggap dengan perkembangan dunia luar

Kesinambungan organisasi sangat tergantung pada budaya yang dimiliki. mengemukakan bahwa budaya perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (2013), yaitu:

- a. membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran

yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya,

- b. menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya,
- c. mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu,
- d. menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Budaya kerja dalam organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah :

- a. Perilaku pemimpin yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

- b. Seleksi para pekerja dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
- c. Budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun.
- d. Budaya luar, didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
- e. Menyusun misi perusahaan dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- f. Mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- g. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
- h. Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- i. Motivasi, pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif. Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien

2.3.4. Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2009:229), yaitu:

- a. Kebiasaan Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.
- b. Peraturan Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala

bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

- c. Nilai-nilai Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan

2.4. Kerjasama Tim

2.4.1. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Menurut Amirullah (2015), kerja sama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat teamwork lebih menguntungkan daripada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen

yang sama. Kurangnya kerjasama tim dalam perusahaan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan berdampak pada terhambatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ifeyinwa (2014) menyatakan bahwa kerjasama tim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Taroreh (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2009:58) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan".

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama.

Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Dewi (2009:43) kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan

dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim. Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Tracy (2009:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Burn (2009:55), yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim.

2.4.2. Tujuan dan Manfaat Kerjasama Tim

Tujuan Kerjasama

Dalam menjalankan setiap hal di dunia ini tentunya memerlukan tujuan dalam pelaksanaannya. Dengan adanya tujuan yang dicanangkan akan membuat proses dan juga arah suatu kegiatan tersebut menjadi fokus dan tidak melebar ke mana-mana. Termasuk juga dalam kegiatan bekerja bersama-sama juga memiliki tujuan yang dimaksudkan.

Tujuan secara umum dari melakukan dan membangun relasi bersama adalah :

- a. Meningkatkan rasio peluang untuk mencapai keberhasilan
- b. Secara luas dapat meningkatkan kesatuan dan persatuan dalam suatu negara
- c. Membuat pelaku kegiatan ini menjadi lebih saling mengenal
- d. Menjadi sarana untuk saling mengemukakan opini dan berpendapat

Manfaat Kerjasama

Dalam melakukan suatu kegiatan tentu akan diikuti dengan adanya timbal balik yang diberikan. Timbal balik tersebut bisa bersifat negatif ataupun positif. Dalam melakukan suatu kegiatan secara bersama-sama tentu juga memiliki timbal balik ataupun juga manfaat bagi orang atau kelompok melakukan kegiatan ini. Beberapa manfaat yang dapat dirasakan adalah sebagai berikut.

- a. Memicu munculnya semangat kesatuan dan persatuan dalam diri seseorang

- b. Mempererat ikatan bagi orang ataupun kelompok yang melakukan kegiatan ini
- c. Dengan melakukan hal bersama-sama suatu kegiatan dapat menjadi lebih ringan
- d. Menyelesaikan suatu kegiatan dengan bersama-sama akan membuat pekerjaan menjadi cepat selesai

2.4.3. Tipe-tipe Tim

Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan Menurut Hariandja (2009:69) ada 3 (tiga) tipe tim, yaitu:

a. *Problem solving team*

Sebuah tim yang dibentuk untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam upaya memperbaiki produktivitas. Pada dasarnya, kegiatan tim ini adalah mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki. Anggota tim biasanya berasal dari satu departemen yang beranggotakan kurang lebih sepuluh orang yang melakukan pertemuan rutin setiap minggu

b. *Self managed team*

Sebuah tim yang dimaksudkan untuk memperbaiki produktivitas dengan memberikan kewenangan pada kelompok untuk mengatur kerja mereka, misalnya menjadwalkan kerja, menentukan metode kerja, mengawasi

anggota, memberi reward dan hukuman bagi anggota dan merekrut anggota. Keanggotaan ini biasanya berasal dari satu departemen yang melakukan tugas yang sama.

c. *Cross functional team*

Sebuah tim yang ditujukan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus, misalnya pengembangan produk baru atau perencanaan dan perubahan sistem kompensasi. Anggota tim ini berasal dari berbagai departemen yang memiliki keahlian dan orientasi yang berbeda yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

2.4.3. Indikator Kerjasama Tim

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator Kerja Sama. kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan

Selain keunggulan di atas, kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2009:74) bahwa, "Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk

memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan”.

West (2009:97) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Margoe Pandelaki (2018)	Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Mautong	Variabel Bebas X1= Teamwork X2= Budaya Kerja Variabel Terikat Y= Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Teamwork dan Budaya Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi
2.	Dhita Ayu Bintang Pamungkas (2018)	Pengaruh Budaya Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja PT. Pohon Mas Sejahtera	Variabel Bebas X1= Budaya Kerja X2= Teamwork Variabel Terikat Y= Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Budaya Kerja dan Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Pohon Mas Sejahtera

3	Audina Rahma (2016)	Pengaruh Konsep Team Work dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Rumah Sakit Umum Kalijaga Demak)	Variabel Bebas X1= Teamwork X2= Budaya Kerja Variabel Terikat Y= Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Konsep Team Work dan Budaya Kerja Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perawat (Rumah Sakit Umum Kalijaga Demak
4	RAdiono (2013)	Pengaruh Inovasi, Budaya Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya pada Kinerja Bank Perkreditasn Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur	Variabel Bebas X1= Inovasi X2= Teamwork X3= Budaya Kerja Variabel Terikat Y= Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Inovasi, Budaya Kerja dan Teamwork secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya pada Kinerja Bank Perkreditasn Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur
5	Syarifah Mauli (2018)	Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja, dan Teamwork Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh	Variabel Bebas X1= kompensasi X2= Teamwork X3= Budaya Kerja Variabel Terikat Y= Kinerja	bahwa terdapat variabel Kompensasi, Budaya Kerja, dan Teamwork secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh

2.6. Kerangka Konseptual

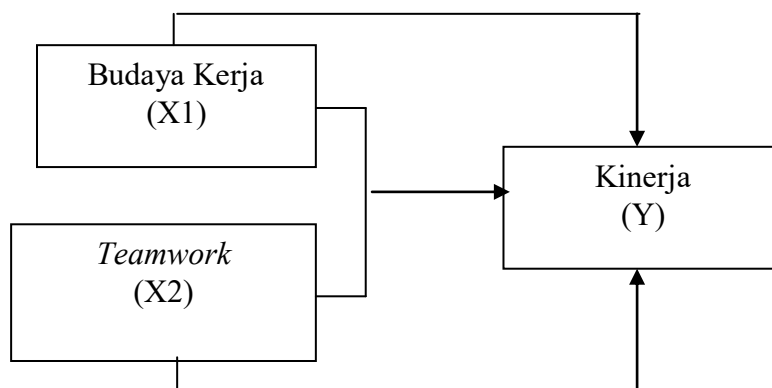
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2009:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan menurut Hadari Nawawi (2013), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kerjasama tim dan komitmen terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara .
2. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
3. Budaya kerja dan *teamwork* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Jalan Yos Sudarso No.284, Glugur Kota, Medan Barat, Kecamatan Medan Barat, Sumatera Utara, 20238.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan oktober 2019 sampai maret 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 175 orang pegawai tetap.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono: 2012) Dari jumlah populasi 175 orang ini maka digunakan rumus slovin dimana jumlah populasi berada diatas 100 responden sehingga diperlukan formula untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili keseluruhan populasi dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel
 N : Jumlah Populasi
 e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{175}{1 + 175 (0.1)^2}$$

$$= 63,6 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 64 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2012) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Budaya Kerja (X1)	Menurut Schein (2014:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam perusahaan	a. Kebiasaan b. Peraturan c. Nilai-nilai	<i>Skala Likert</i>
Teamwok (X2)	Menurut Tracy (2008:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.	a. Tanggung jawab b. Saling berkontribusi c. Pengerahan kemampuan secara maksimal	<i>Skala Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Mangkunegara 2009:59)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) "Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature*

lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.4.
Bobot Nilai Angka

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

3.5.3. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Statistik

Analisis Linear Berganda

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Budaya Kerja

X_2 : *Teamwork*

e : *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan

bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

Uji Kolmogrov-Smirnov

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

- a) H_0 : data residual berdistribusi normal
- b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

Pengujian hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai tingkat signifikansinya. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

$$t = \frac{r_n \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(rn)^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$

- a. Bila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikansi masing masing variabel terhadap x
- b. H_a lain tolak H_0 , ada hhubungan signifikansi masing-masing variabel terhadap variabel y

b. Uji simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (b1-b)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel Independen ditambah *intercept* dari suatu model

Persamaan

B_1, B_2, \dots = Koefisien regresi masing-masing variabel

N = jumlah Sampel

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

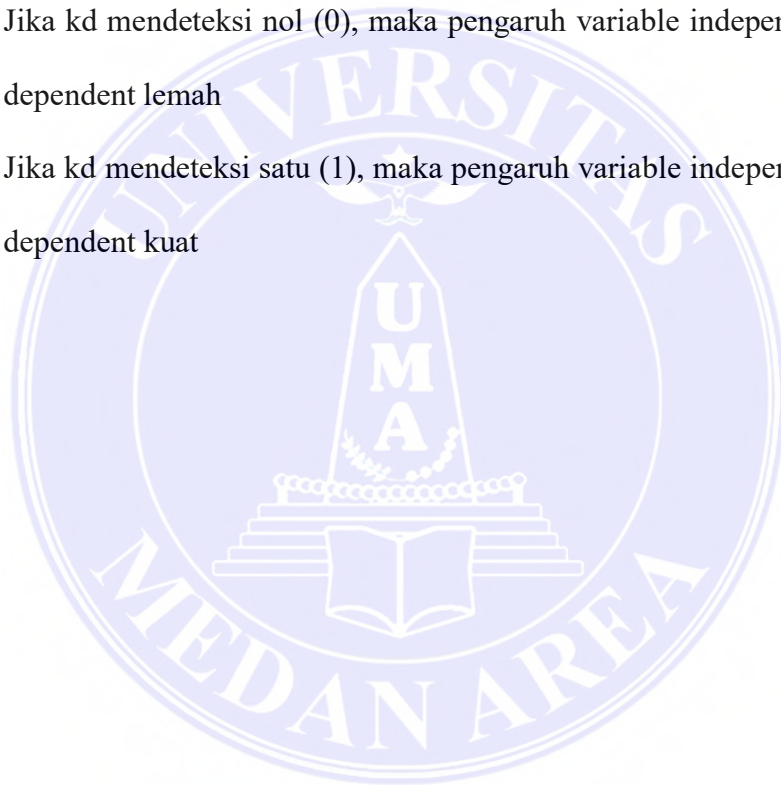
Dimana:

Kd= Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variable independent terhadap dependent lemah
- b. Jika kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variable independent terhadap dependent kuat



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel budaya kerja (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} 7.081 > t_{table} 1.669$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel teamwork (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.614 > t_{table} 1.669$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.011 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
3. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $45.711 > 3.14$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan *teamwork* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,587. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 58,7%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor budaya kerja dan *teamwork* Sisanya sebesar 41,3%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil observasi mengenai budaya kerja (X1) menyatakan hasil kuesioner “Para pegawai mengutamakan pekerjaan dibanding dengan urusan pribadi” dengan indikator “kebiasaan” menyatakan beberapa responden kurang setuju maka pihak perusahaan disarankan untuk instansi agar lebih menerapkan peraturan yang lebih efektif dan ketat dalam peraturan kerja agar karyawan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan, agar nilai budaya yang didalam perusahaan tidak hilang yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan dalam berhubungan dengan atasan masing-masing.
2. Untuk masalah *teamwork* (X2) terlihat hasil yang kurang setuju adalah indikator “saling berkontribusi” dengan pernyataan “para pegawai menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan lingkungan yang nyaman” maka pihak perusahaan disarankan sebaiknya perlu mengawasi karyawannya dalam membentuk tim management yang lebih membantu karyawan lainnya dalam proses pengerjaan secara berkelompok agar karyawan saling bekerjasama untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karena apabila pegawai kompak dalam bekerja, kinerja karyawan juga bisa akan meningkat.
3. Untuk bidang pendidikan, disarankan untuk sebagai bahan masukan terhadap akademisi lebih memahami tentang kinerja yang dipengaruhi budaya kerja dan *teamwork*.

4. Untuk perusahaan, peneliti menyarankan sebaiknya menerapkan dan mengembangkan variabel-variabel yang telah diteliti buat perusahaan agar menuju kinerja yang lebih baik, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian ini akan memajukan perusahaan kedepannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. Prospect
- Albdour, A. A., dan Altarawneh, I. I. (2014). *Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan*. International Journal of Business, 19(2), 192–212.
- Alireza Hassanzadeh, Fatemeh Kanaani, Shában Elahi (2016), *A model for measuring e-learning systems success in universities*. *Journal Expert Systems with Applications* 39 (2012) 10959–10966.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bakhtiar, Sofyan. 2008. **Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP**. Malang: FKIP UNM.
- Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2009
- Cut Zurnali. 2010. **Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan**, Penerbit Unpad Press, Bandung
- Dewi. (2009). Analisis Pemahaman Konsep Pembelajaran Ciri-Ciri perilaku organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual. Skripsi Sarjana
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2009. *“Organizational Citizenship Behavior.”* Academic Management Journal.
- Fadhil Masyhura, 2009, **“Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang”**
- James L. Gibson, et.al, 2012. *Organization: Bbehaviour, Structure, Processes. 14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc*
- George R. Terry ,2009. **Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT.Bumi Aksara: Bandung
- Ghozali, Imam. 2009. **Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang

- Hasibuan, Malayu S.P., 2009, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi**, Bumi Aksara: Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Grasindo.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2009. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2009, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McMahon, G., 2009, *Analytical and Instrumentation A Guide to Laboratory, Portable and Miniaturized Instruments*, John Wiley & Sons Ltd, England
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia. Indonesia
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2010. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayati. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayati. 2011 **Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)**, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Soekidjan. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Soekidjan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. **Perilaku Organisasi** Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Tika, MP. 2009. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta :Bumi Aksara

West, Turner. 2009. **"Pengantar Teori Komunikasi"**. Jakarta. Salemba Humanika

Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa



KUESIONER

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

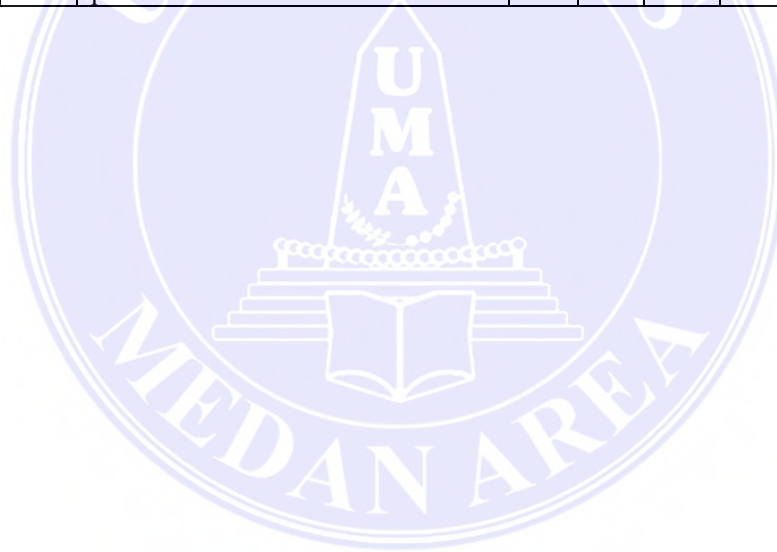
Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| KS | = Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS BUDAYA KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kebiasaan						
1	Para pegawai mengutamakan pekerjaan dibanding dengan urusan pribadi					
2	Saya bersedia mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan					
Peraturan						
3	Para pegawai mengikuti peraturan perusahaan					
4	Para pegawai bersedia mengikuti peraturan perusahaan demi menjalankan pekerjaan					
Nilai-nilai						
5	Para pegawai bekerja sesuai dengan nilai-nilai dan norma peraturan perusahaan					
6	Setiap pegawai saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan					



2. VARIABEL BEBAS *TEAMWORK* (X_2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Tanggung jawab						
1	Para pegawai bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab					
2	Perusahaan memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat					
Saling Berkontribusi						
3	Para pegawai menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman					
4	Para pegawai saling membantu dalam memberikan kemajuan perusahaan					
Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal						
5	Para pegawai n diberi kebebasan mengeluarkan saran membangun kepada perusahaan					
6	Perusahaan selalu mendorong saya untuk menerima tugas dapat diberi kepercayaan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
2	Skill yang pegawai miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
3	Pegawai mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang pegawai lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
ketepatan waktu						
5	Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
efektivitas						
7	Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
8	Pegawai tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
9	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
10	Pegawai berinisiatif dalam melakukan pekerjaan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

BUDAYA KERJA (X1)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.20	5.011	.890	.894
P2	21.30	4.642	.786	.908
P3	21.15	5.608	.543	.936
P4	21.45	4.787	.738	.915
P5	21.20	5.011	.890	.894
P6	21.20	5.011	.890	.894

TEAMWORK (X2)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.50	4.474	.657	.893
P2	21.40	4.779	.759	.877
P3	21.35	4.450	.897	.856
P4	21.45	4.261	.712	.885
P5	21.20	5.011	.516	.910
P6	21.35	4.450	.897	.856

KINERJA (Y)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.60	14.884	.855	.932
P2	38.45	16.682	.602	.944
P3	38.75	15.671	.687	.941
P4	38.50	15.526	.966	.929
P5	38.60	14.884	.855	.932
P6	38.35	16.555	.604	.944
P7	38.50	15.947	.841	.934
P8	38.50	15.947	.841	.934
P9	38.60	14.884	.855	.932
P10	38.35	16.555	.604	.944

TABULASI DATA RESPONDEN

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	X1	X2	Y
1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	28	26	49
2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	25	26	41
3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	21	19	35
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	28	27	47
5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	21	22	31
6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	26	25	43
7	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	28	26	46
8	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	28	26	46
9	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	26	23	44
10	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5	4	26	25	40
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	25	40
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	26	22	44
13	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	24	23	42
14	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	28	25	47
15	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	4	26	29	42
16	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	27	26	43
17	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	24	25	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	24	23	43
19	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	25	24	41
20	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	27	24	44
21	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	27	27	49
22	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	27	28	46

23	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	27	28	46
24	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	28	29	47
25	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	27	27	46
26	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	26	24	46
27	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	25	27	42
28	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	28	27	47
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	27	27	47
30	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	26	25	46
31	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	27	26	46
32	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	23	27	40
33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	28	28	49
34	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3	4	5	25	24	43
35	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	2	4	5	4	23	25	36
36	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	27	26	45
37	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	23	25	43
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	28	25	44
39	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	25	23	41
40	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	23	23	40
41	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	26	26	44
42	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	28	28	47
43	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	26	27	44
44	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	26	26	43
45	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	25	25	43
46	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	28	24	42
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25	24	41
48	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	21	24	40

UNIVERSITAS MEDAN AREA

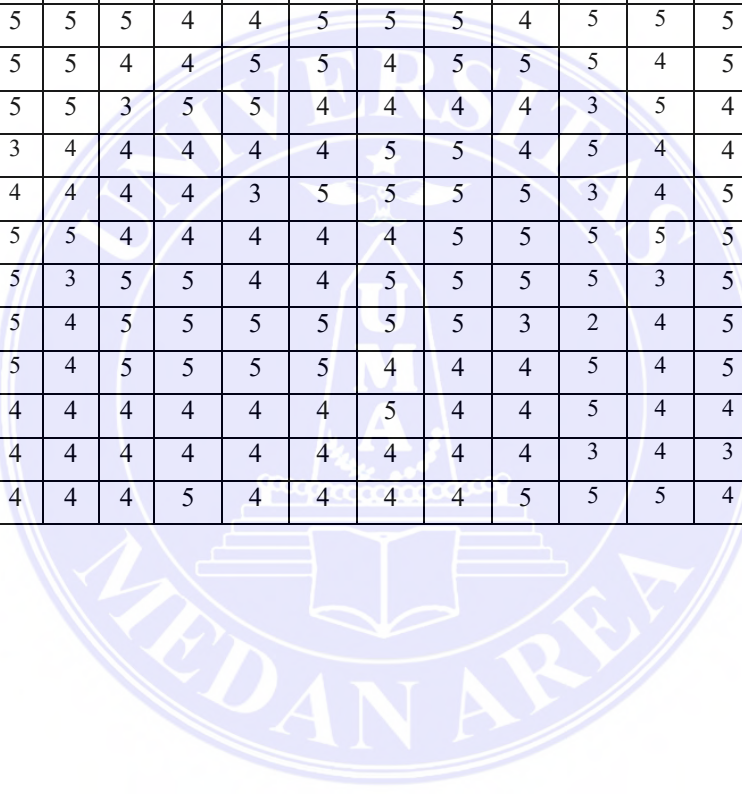
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

49	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	28	25	42
50	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	21	25	40
51	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	26	26	42
52	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	28	25	45
53	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	28	28	48
54	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	26	28	48
55	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	26	27	42
56	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	27	23	46
57	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	23	24	47
58	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	28	26	48
59	5	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	25	26	47
60	2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	4	23	29	43
61	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	26	29	44
62	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	27	24	44
63	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	23	24	37
64	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	28	25	46



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Budaya Kerja (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4.7	4.7	4.7
3	12	18.8	18.8	23.4
Valid 4	12	18.8	18.8	42.2
5	37	57.8	57.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	14.1	14.1	14.1
Valid 4	35	54.7	54.7	68.8
5	20	31.3	31.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	6.3	6.3	6.3
Valid 4	37	57.8	57.8	64.1
5	23	35.9	35.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	23	35.9	35.9	35.9
Valid 5	41	64.1	64.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	46	71.9	71.9	71.9
Valid 5	18	28.1	28.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	10.9	10.9	10.9
Valid 4	43	67.2	67.2	78.1
5	14	21.9	21.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Teamwork (X2)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9.4	9.4	9.4
Valid 4	31	48.4	48.4	57.8
5	27	42.2	42.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9.4	9.4	9.4
Valid 4	37	57.8	57.8	67.2
5	21	32.8	32.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	1	1.6	1.6	3.1
3	11	17.2	17.2	20.3
4	34	53.1	53.1	73.4
5	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	1	1.6	1.6	3.1
4	43	67.2	67.2	70.3
5	19	29.7	29.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.7	4.7	4.7
4	38	59.4	59.4	64.1
5	23	35.9	35.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.6	1.6	1.6
4	39	60.9	60.9	62.5
5	24	37.5	37.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.6	1.6	1.6
4	36	56.3	56.3	57.8
5	27	42.2	42.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	6	9.4	9.4	10.9
4	26	40.6	40.6	51.6
5	31	48.4	48.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.7	4.7	4.7
4	33	51.6	51.6	56.3
5	28	43.8	43.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.7	4.7	4.7
3	12	18.8	18.8	23.4
4	12	18.8	18.8	42.2
5	37	57.8	57.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	14.1	14.1	14.1
4	35	54.7	54.7	68.8
5	20	31.3	31.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.7	4.7	4.7
4	36	56.3	56.3	60.9
5	25	39.1	39.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	7	10.9	10.9	12.5
4	20	31.3	31.3	43.8
5	36	56.3	56.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7.8	7.8	7.8
4	33	51.6	51.6	59.4
5	26	40.6	40.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3.1	3.1	3.1
Valid 4	41	64.1	64.1	67.2
5	21	32.8	32.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	27	42.2	42.2	42.2
Valid 5	37	57.8	57.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43.59	3.504	64
Budaya Kerja	25.80	2.017	64
Teamwork	25.47	1.952	64

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Teamwork, Budaya Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.587	2.253

a. Predictors: (Constant), Teamwork, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.903	2	231.952	45.711	.000 ^b
	Residual	309.534	61	5.074		
	Total	773.438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Teamwork, Budaya Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.109	4.325		.950	.346		
	Budaya Kerja	1.112	.157	.640	7.081	.000	.803	1.245
	Teamwork	.424	.162	.236	2.614	.011	.803	1.245

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

